Deutscher Bundestag **Drucksache 16/342**

16. Wahlperiode 04. 01. 2006

Gesetzentwurf

der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zu dem Übereinkommen Nr. 172 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 25. Juni 1991 über die Arbeitsbedingungen in Hotels, Gaststätten und ähnlichen Betrieben

A. Problem und Ziel

Das auf der 78. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz am 25. Juni 1991 angenommene Übereinkommen Nr. 172 über die Arbeitsbedingungen in Hotels, Gaststätten und ähnlichen Betrieben hat zum Ziel, die Arbeitsbedingungen, insbesondere hinsichtlich der Arbeits- und Ruhezeiten und des Anspruchs auf ein Grundentgelt, für Arbeitnehmer in den genannten Kategorien zu verbessern. Hiermit sollen zugleich ihre Ausbildung und Berufsaussichten sowie die Arbeitsplatzsicherheit gefördert werden.

B. Lösung

Die Anforderungen, die das Übereinkommen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen in den genannten Betrieben stellt, sind in der Bundesrepublik Deutschland durch die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes, des Nachweisgesetzes, des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, des Bundesurlaubsgesetzes und der Gewerbeordnung sowie durch die im Hotel- und Gaststättenbereich geltenden Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträge erfüllt. Das Übereinkommen kann daher ratifiziert werden; weitere gesetzliche oder untergesetzliche Regelungen sind nicht erforderlich.

Da sich das Abkommen auf Gegenstände der Bundesgesetzgebung im Sinne von Artikel 59 Abs. 2 Satz 1 des Grundgesetzes bezieht, bedarf es der Zustimmung bzw. der Mitwirkung der gesetzgebenden Körperschaften in Form eines Vertragsgesetzes.

C. Alternativen

Keine

D. Finanzielle Auswirkungen

1. Haushaltsausgaben ohne Vollzugsaufwand

Da die Gesetze der Bundesrepublik Deutschland den Anforderungen des Übereinkommens bereits vollumfänglich entsprechen, sind keine Haushaltsausgaben zu erwarten.

2. Vollzugsaufwand

Kein Vollzugsaufwand

E. Sonstige Kosten

Keine

BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND
DIE BUNDESKANZLERIN

Berlin, den 4. Januar 2006

An den
Präsidenten des
Deutschen Bundestages
Herrn Dr. Norbert Lammert
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Sehr geehrter Herr Präsident,

hiermit übersende ich den von der Bundesregierung beschlossenen

> Entwurf eines Gesetzes zu dem Übereinkommen Nr. 172
> der Internationalen Arbeitsorganisation vom 25. Juni 1991
> über die Arbeitsbedingungen in Hotels, Gaststätten und
> ähnlichen Betrieben

mit Begründung und Vorblatt.

Ich bitte, die Beschlussfassung des Deutschen Bundestages herbeizuführen.

Federführend ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Der Bundesrat hat in seiner 818. Sitzung am 21. Dezember 2005 gemäß Artikel 76 Absatz 2 des Grundgesetzes beschlossen, gegen den Gesetzentwurf keine Einwendungen zu erheben.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Angela Merkel

Entwurf

Gesetz zu dem Übereinkommen Nr. 172 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 25. Juni 1991 über die Arbeitsbedingungen in Hotels, Gaststätten und ähnlichen Betrieben

Vom

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Dem in Genf am 25. Juni 1991 von der Allgemeinen Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation angenommenen Übereinkommen über die Arbeitsbedingungen in Hotels, Gaststätten und ähnlichen Betrieben wird zugestimmt. Das Übereinkommen wird nachstehend mit einer amtlichen deutschen Übersetzung veröffentlicht.

Artikel 2

(1) Dieses Gesetz tritt am Tage nach seiner Verkündung in Kraft.

(2) Der Tag, an dem das Übereinkommen nach seinem Artikel 10 Abs. 3 für die Bundesrepublik Deutschland in Kraft tritt, ist im Bundesgesetzblatt bekannt zu geben.

Begründung zum Vertragsgesetz

Zu Artikel 1

Auf das Übereinkommen findet Artikel 59 Abs. 2 Satz 1 des Grundgesetzes Anwendung, da es sich auf Gegenstände der Bundesgesetzgebung bezieht.

Zu Artikel 2

Die Bestimmung des Absatzes 1 entspricht dem Erfordernis des Artikels 82 Abs. 2 Satz 1 des Grundgesetzes.

Nach Absatz 2 ist der Zeitpunkt, in dem das Übereinkommen nach seinem Artikel 10 Abs. 3 für die Bundesrepublik Deutschland in Kraft tritt, im Bundesgesetzblatt bekannt zu geben.

Schlussbemerkung

Bund, Länder und Gemeinden werden durch die Ausführung dieses Gesetzes nicht mit Kosten belastet, weil keine möglicherweise mit Kosten verbundenen Änderungen des innerstaatlichen Rechts oder sonstige Maßnahmen erforderlich sind, um die Verpflichtungen des Übereinkommens zu erfüllen. Aus dem gleichen Grund sind Auswirkungen auf die Verbraucher nicht zu erwarten.

Für die Wirtschaft, insbesondere für die kleinen und mittleren Betriebe, entstehen ebenfalls keine Kosten.

Übereinkommen 172

Übereinkommen über die Arbeitsbedingungen in Hotels, Gaststätten und ähnlichen Betrieben

Convention 172

Convention concerning Working Conditions in Hotels, Restaurants and similar Establishments

Convention 172

Convention concernant les conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires

(Übersetzung)

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 78th Session on 5 June 1991, and

Recalling that international labour Conventions and Recommendations laying down standards of general application concerning working conditions are applicable to workers in hotels, restaurants and similar establishments, and

Noting that the particular conditions characterising work in hotels, restaurants and similar establishments make it desirable to improve the application of these Conventions and Recommendations in these categories of establishments and to supplement them by specific standards designed to enable the workers concerned to enjoy a status corresponding to their role in these rapidly expanding categories of establishments and to attract new workers to them, by improving working conditions, training and career prospects, and

Noting that collective bargaining is an effective means of determining conditions of work in this sector, and

Considering that the adoption of a Convention together with collective bargaining will enhance working conditions, career prospects and job security, to the benefit of the workers, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to working conditions in hotels, restaurants and

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 5 juin 1991, en sa soixante-dix-huitième session;

Rappelant que les conventions et recommandations internationales du travail qui énoncent les normes d'application générale concernant les conditions de travail sont applicables aux travailleurs dans les hôtels, restaurants et établissements similaires;

Notant que, du fait des particularités du travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires, il est souhaitable d'améliorer l'application de ces conventions et recommandations dans ces catégories d'établissements, ainsi que de les compléter par des normes spécifiques qui visent à faire bénéficier les travailleurs intéressés d'un statut en rapport avec le rôle qu'ils jouent dans ces catégories d'établissements en croissance rapide, et à y attirer de nouveaux travailleurs en améliorant les conditions de travail, la formation et les perspectives de carrière;

Notant que la négociation collective est un moyen efficace de déterminer les conditions de travail dans ce secteur;

Considérant que l'adoption d'une convention, conjuguée à la négociation collective, aura pour effet d'améliorer les conditions de travail, les perspectives de carrière et la sécurité de l'emploi au profit des travailleurs;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux conditions de travail dans les hôtels, restaurants et éta-

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 5. Juni 1991 zu ihrer achtundsiebzigsten Tagung zusammengetreten ist,

weist darauf hin, dass die internationalen Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen, die allgemein anwendbare Normen betreffend die Arbeitsbedingungen festlegen, auf die Arbeitnehmer in Hotels, Gaststätten und ähnlichen Betrieben Anwendung finden,

stellt fest, dass die besonderen Bedingungen, die die Arbeit in Hotels, Gaststätten und ähnlichen Betrieben kennzeichnen, es wünschenswert erscheinen lassen, die Anwendung dieser Übereinkommen und Empfehlungen in diesen Kategorien von Betrieben zu verbessern und sie durch spezifische Normen zu ergänzen, die dazu bestimmt sind, den betreffenden Arbeitnehmern einen ihrer Rolle in diesen rasch wachsenden Kategorien von Betrieben entsprechenden Status zu verschaffen und neue Arbeitnehmer für sie zu gewinnen, indem die Arbeitsbedingungen, die Ausbildung und die Berufsaussichten verbessert werden,

stellt fest, dass Kollektivverhandlungen ein wirksames Mittel zur Festlegung der Arbeitsbedingungen in diesem Sektor sind,

ist der Auffassung, dass die Annahme eines Übereinkommens, zusammen mit Kollektivverhandlungen, die Arbeitsbedingungen, die Berufsaussichten und die Arbeitsplatzsicherheit zum Nutzen der Arbeitnehmer verbessern wird,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Arbeitsbedingungen in Hotels, Gaststätten und ähnlichen

similar establishments, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;

adopts this twenty-fifth day of June of the year one thousand nine hundred and ninety-one the following Convention, which may be cited as the Working Conditions (Hotels and Restaurants) Convention, 1991:

Article 1

1. Subject to the provisions of Article 2, paragraph 1, this Convention applies to workers employed within:

(a) hotels and similar establishments providing lodging;

(b) restaurants and similar establishments providing food, beverages or both.

2. The definition of the categories referred to in subparagraphs (a) and (b) above shall be determined by each Member in the light of national conditions and after consulting the employers' and workers' organisations concerned. Each Member which ratifies the Convention may, after consulting the employers' and workers' organisations concerned, exclude from its application certain types of establishments which fall within the definition mentioned above, but where nevertheless special problems of a substantial nature arise.

3.

(a) Each Member which ratifies this Convention may, after consulting the employers' and workers' organisations concerned, extend its application to other related establishments providing tourism services which shall be specified in a declaration appended to its ratification.

(b) Each Member which has ratified this Convention may, after consulting the employers' and workers' organisations concerned, further subsequently notify the Director-General of the International Labour Office, by a declaration, that it extends the application of the Convention to further categories of related establishments providing tourism services.

4. Each Member which ratifies this Convention shall list in the first report on the application of the Convention submitted under Article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation any type of establishment which may have been

blissements similaires, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-onze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991:

Article 1

1. Sous réserve des dispositions de l'article 2, paragraphe 1, la présente convention s'applique aux travailleurs occupés:

a) dans les hôtels et établissements similaires qui offrent un hébergement;

b) dans les restaurants et établissements similaires qui fournissent des repas, boissons ou les deux.

2. La définition des catégories visées aux alinéas a) et b) ci-dessus sera arrêtée par chaque Membre à la lumière des conditions nationales et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées. Tout Membre qui ratifie la convention peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, exclure de son application des types particuliers d'établissements couverts par la définition ci-dessus, mais au sujet desquels se posent des problèmes spécifiques revêtant une importance particulière.

3.

a) Tout Membre qui ratifie la présente convention peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, étendre son application à d'autres établissements connexes qui fournissent des services pour le tourisme. Ces établissements doivent être spécifiés dans une déclaration jointe à ladite ratification.

b) Tout Membre qui ratifie la présente convention peut en outre ultérieurement, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, étendre le champ d'application de la convention à d'autres catégories d'établissements connexes qui fournissent des services pour le tourisme, par une déclaration notifiée au Directeur général du Bureau international du Travail.

4. Tout Membre qui ratifie la présente convention doit, dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer, avec motifs à

Betrieben, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 25. Juni 1991, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über die Arbeitsbedingungen (Hotels und Gaststätten), 1991, bezeichnet wird.

Artikel 1

1. Vorbehaltlich der Bestimmungen von Artikel 2 Absatz 1 gilt dieses Übereinkommen für Arbeitnehmer, die beschäftigt sind in:

a) Hotels und ähnlichen Beherbergungsbetrieben;

b) Gaststätten und ähnlichen Betrieben, die Speisen, Getränke oder beides verabreichen.

2. Die Definition der vorstehend in den Buchstaben a und b genannten Kategorien ist von jedem Mitglied unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Verhältnisse und nach Anhörung der in Betracht kommenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer festzulegen. Jedes Mitglied, das das Übereinkommen ratifiziert, kann nach Anhörung der in Betracht kommenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bestimmte Arten von Betrieben, die unter die oben genannte Definition fallen, bei denen jedoch besondere Probleme von erheblicher Bedeutung auftreten, von dessen Anwendung ausnehmen.

3.

a) Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, kann nach Anhörung der in Betracht kommenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer seine Anwendung auf andere verwandte Betriebe ausdehen, die Fremdenverkehrsleistungen erbringen. Diese Betriebe sind in einer der Ratifikation beigefügten Erklärung anzugeben.

b) Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann überdies nach Anhörung der in Betracht kommenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer durch eine Erklärung an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes die Anwendung des Übereinkommens nachträglich auf weitere Kategorien von verwandten Betrieben ausdehnen, die Fremdenverkehrsleistungen erbringen.

4. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, hat in seinem ersten Bericht über die Durchführung des Übereinkommens, den es gemäß Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation vorzulegen hat, die Arten von

excluded in pursuance of paragraph 2 above, giving the reasons for such exclusion, stating the respective positions of the employers' and workers' organisations concerned with regard to such exclusion, and shall state in subsequent reports the position of its law and practice in respect of the establishments excluded, and the extent to which effect has been given or is proposed to be given to the Convention in respect of such establishments.

l'appui, les types d'établissements qui ont été l'objet d'une exclusion en application du paragraphe 2 ci-dessus en indiquant les positions respectives des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées quant à ces exclusions, et exposer, dans les rapports ultérieurs, l'état de sa législation et de sa pratique quant auxdits établissements, en précisant dans quelle mesure il a été donné suite, ou il est proposé de donner suite, à la présente convention dans les établissements en question.

Betrieben anzugeben, die gemäß Absatz 2 ausgenommen worden sind, unter Angabe der Gründe für deren Ausnahme und unter Darlegung des jeweiligen Standpunkts der in Betracht kommenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer hinsichtlich einer solchen Ausnahme, und es hat in den folgenden Berichten den Stand seiner Gesetzgebung und Praxis hinsichtlich der ausgenommenen Betriebe anzugeben und mitzuteilen, in welchem Umfang dem Übereinkommen in Bezug auf diese Betriebe entsprochen worden ist oder entsprochen werden soll.

Article 2

1. For the purpose of this Convention, the term "the workers concerned" means workers employed within establishments to which the Convention applies pursuant to the provisions of Article 1, irrespective of the nature and duration of their employment relationship. However, each Member may, in the light of national law, conditions and practice and after consulting the employers' and workers' organisations concerned, exclude certain particular categories of workers from the application of all or some of the provisions of this Convention.

2. Each Member which ratifies this Convention shall list, in the first report on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, any categories of workers which may have been excluded in pursuance of paragraph 1 above, giving the reasons for such exclusion, and shall indicate in subsequent reports any progress towards wider application.

Article 2

1. Aux fins de la présente convention, l'expression «travailleurs intéressés» désigne les travailleurs occupés dans les établissements auxquels la convention s'applique conformément aux dispositions de l'article 1, quelles que soient la nature et la durée de leur relation d'emploi. Néanmoins, tout Membre peut, à la lumière du droit, des conditions et de la pratique nationales, et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, exclure certaines catégories particulières de travailleurs de l'application de la totalité des dispositions de la présente convention ou de certaines d'entre elles.

2. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra, dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer, avec motifs à l'appui, les catégories de travailleurs qui ont fait l'objet d'une exclusion en application du paragraphe 1 ci-dessus et exposer, dans les rapports ultérieurs, tout progrès accompli sur la voie d'une plus large application.

Artikel 2

1. Im Sinne dieses Übereinkommens bedeutet der Ausdruck „die betreffenden Arbeitnehmer" die Arbeitnehmer, die in den Betrieben beschäftigt sind, auf die das Übereinkommen gemäß den Bestimmungen von Artikel 1 Anwendung findet, unabhängig von der Art und Dauer ihres Beschäftigungsverhältnisses. Jedes Mitglied kann jedoch unter Berücksichtigung des innerstaatlichen Rechts und der innerstaatlichen Verhältnisse und Gepflogenheiten und nach Anhörung der in Betracht kommenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bestimmte besondere Gruppen von Arbeitnehmern von der Anwendung aller oder einiger Bestimmungen dieses Übereinkommens ausnehmen.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, hat in seinem ersten Bericht über die Durchführung des Übereinkommens, den es gemäß Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation vorzulegen hat, die Gruppen von Arbeitnehmern anzugeben, die gemäß Absatz 1 ausgenommen worden sind, unter Angabe der Gründe für deren Ausnahme, und hat in den folgenden Berichten mitzuteilen, welche Fortschritte im Hinblick auf eine umfassende Anwendung erzielt worden sind.

Article 3

1. Each Member shall, with due respect to the autonomy of the employers' and workers' organisations concerned, adopt and apply, in a manner appropriate to national law, conditions and practice, a policy designed to improve the working conditions of the workers concerned.

2. The general objective of such a policy shall be to ensure that the workers concerned are not excluded from the scope of any minimum standards adopted at the national level for workers in general, including those relating to social security entitlements.

Article 3

1. Tout Membre doit, sans porter atteinte à l'autonomie des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, adopter et appliquer, de manière appropriée au droit, aux conditions et à la pratique nationales, une politique visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs intéressés.

2. L'objectif général de cette politique doit être que les travailleurs intéressés ne soient exclus du champ d'application d'aucune norme minimale adoptée au niveau national pour les travailleurs en général y compris celles relatives à la sécurité sociale.

Artikel 3

1. Jedes Mitglied hat unter Wahrung der Autonomie der in Betracht kommenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und auf eine dem innerstaatlichen Recht und den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten entsprechende Weise eine Politik festzulegen und anzuwenden, die darauf abzielt, die Arbeitsbedingungen der betreffenden Arbeitnehmer zu verbessern.

2. Das allgemeine Ziel einer solchen Politik muss es sein, dafür zu sorgen, dass die betreffenden Arbeitnehmer nicht vom Geltungsbereich irgendwelcher Mindestnormen ausgenommen werden, die auf innerstaatlicher Ebene für die Arbeitnehmer allgemein angenommen worden sind, einschließlich solcher, die Ansprüche im Bereich der Sozialen Sicherheit betreffen.

Article 4

1. Unless otherwise determined by national law or practice, the term "hours of work" means the time during which a worker is at the disposal of the employer.

2. The workers concerned shall be entitled to reasonable normal hours of work and overtime provisions in accordance with national law and practice.

3. The workers concerned shall be provided with reasonable minimum daily and weekly rest periods, in accordance with national law and practice.

4. The workers concerned shall, where possible, have sufficient advance notice of working schedules to enable them to organise their personal and family life accordingly.

Article 5

1. If workers are required to work on public holidays, they shall be appropriately compensated in time or remuneration, as determined by collective bargaining or in accordance with national law or practice.

2. The workers concerned shall be entitled to annual leave with pay of a length to be determined by collective bargaining or in accordance with national law or practice.

3. In cases where their contract expires or their period of continuous service is not of sufficient duration to qualify them for full annual leave, the workers concerned shall be entitled to paid leave proportionate to the length of service or payment of wages in lieu, as determined by collective bargaining or in accordance with national law or practice.

Article 6

1. The term "tip" means an amount of money given voluntarily to the worker by a customer, in addition to the amount which the customer has to pay for the services received.

2. Regardless of tips, the workers concerned shall receive a basic remuneration that is paid at regular intervals.

Article 7

Where such a practice exists, the sale and purchase of employment in establishments referred to in Article 1 shall be prohibited.

Article 4

1. A moins que la législation ou la pratique nationales n'en disposent autrement, l'expression «durée du travail» désigne les périodes pendant lesquelles un travailleur est à la disposition de l'employeur.

2. Les travailleurs intéressés doivent bénéficier d'une durée normale du travail raisonnable, de même que de dispositions raisonnables relatives aux heures supplémentaires, conformément à la législation et à la pratique nationales.

3. Les traivailleurs intéressés doivent pouvoir disposer de périodes minimales raisonnables de repos journalier et hebdomadaire, conformément à la législation et à la pratique nationales.

4. Les horaires de travail doivent, lorsque cela est possible, être portés à la connaissance des travailleurs intéressés suffisamment à l'avance pour leur permettre d'organiser en conséquence leur vie personnelle et familiale.

Article 5

1. Si un travailleur est appelé à travailler pendant les jours fériés, il doit bénéficier d'une compensation adéquate, sous forme de temps libre ou de rémunération, déterminée par la négociation collective ou conformément à la législation ou à la pratique nationales.

2. Les travailleurs intéressés doivent avoir droit à un congé annuel payé dont la durée sera déterminée par la négociation collective ou conformément à la législation ou à la pratique nationales.

3. A l'expiration du contrat ou lorsque la période continue de service n'est pas suffisante pour donner droit à un congé annuel complet, les travailleurs intéressés doivent avoir droit à des congés payés proportionnels à la durée de la période de service, ou au paiement d'un salaire compensatoire, selon ce qui sera déterminé par la négociation collective ou conformément à la législation ou à la pratique nationales.

Article 6

1. Le terme «pourboire» désigne la somme que le client donne volontairement au travailleur en sus du montant qu'il doit payer pour les services reçus.

2. Indépendamment des pourboires, les travailleurs intéressés doivent recevoir une rémunération de base versée à intervalles réguliers.

Article 7

Là où cette pratique existe, l'achat et la vente des emplois dans les établissements visés à l'article 1 doivent être interdits.

Artikel 4

1. Sofern die innerstaatliche Gesetzgebung oder Praxis nichts anderes bestimmt, bedeutet der Ausdruck „Arbeitszeit" die Zeit, während der ein Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Verfügung steht.

2. Die betreffenden Arbeitnehmer müssen Anspruch auf eine angemessene Normalarbeitszeit und angemessene Überstundenregelungen gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis haben.

3. Den betreffenden Arbeitnehmern sind angemessene tägliche und wöchentliche Mindestruhezeiten gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis zu gewähren.

4. Die betreffenden Arbeitnehmer sind, soweit möglich, rechtzeitig im Voraus über die Einteilung der Arbeitszeiten zu unterrichten, damit sie ihr Privat- und Familienleben entsprechend einrichten können.

Artikel 5

1. Falls von Arbeitnehmern verlangt wird, an Feiertagen zu arbeiten, müssen sie einen entsprechenden Ausgleich in Form von Freizeit oder Entgelt erhalten, der durch Kollektivverhandlungen oder gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis festgelegt wird.

2. Die betreffenden Arbeitnehmer müssen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub haben, dessen Dauer durch Kollektivverhandlungen oder gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis festzusetzen ist.

3. In Fällen, in denen ihr Vertrag ausläuft oder ihre ununterbrochene Dienstzeit für den Erwerb des Anspruchs auf den vollen Jahresurlaub nicht ausreicht, müssen die betreffenden Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Urlaub im Verhältnis zur Dauer der Dienstzeit oder auf Abgeltung haben, je nachdem, was durch Kollektivverhandlungen oder gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis festgelegt wird.

Artikel 6

1. Der Ausdruck „Trinkgeld" bedeutet einen Geldbetrag, den ein Kunde dem Arbeitnehmer freiwillig zusätzlich zu dem Betrag gibt, den er für die erhaltenen Leistungen zu zahlen hat.

2. Ungeachtet der Trinkgelder müssen die betreffenden Arbeitnehmer ein Grundentgelt erhalten, das in regelmäßigen Zeitabständen gezahlt wird.

Artikel 7

Wo eine solche Praxis besteht, sind der Kauf und Verkauf einer Beschäftigung in den in Artikel 1 erwähnten Betrieben zu verbieten.

Article 8

1. The provisions of this Convention may be applied by or through national laws or regulations, collective agreements, arbitration awards or judicial decisions, or in any other appropriate manner consistent with national practice.

2. For the Members where the provisions of this Convention are matters normally left to agreements between employers or employers' organisation and workers' organisations, or are normally carried out otherwise than by law, compliance with those provisions shall be treated as effective if they are applied through such agreements or other means to the great majority of the workers concerned.

Article 9

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 10

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 11

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 8

1. L'application des dispositions de la présente convention peut être assurée par voie de législation nationale, de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, ou de toute autre manière appropriée conforme à la pratique nationale.

2. Pour les Membres où les dispositions de la présente convention relèvent normalement de conventions conclues entre employeurs ou organisations d'employeurs et organisations de travailleurs, ou sont normalement mises en œuvre autrement que par la voie légale, les obligations en résultant seront considérées comme remplies dès lors que lesdites dispositions seront appliquées à la grande majorité des travailleurs intéressés, en vertu de telles conventions ou par d'autres moyens.

Article 9

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 10

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 11

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prenda effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Artikel 8

1. Die Bestimmungen dieses Übereinkommens können durch die innerstaatliche Gesetzgebung, durch Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche, gerichtliche Entscheidungen oder auf eine andere geeignete, den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Weise durchgeführt werden.

2. In Mitgliedstaaten, in denen die Bestimmungen dieses Übereinkommens üblicherweise Sache von Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden und Arbeitnehmerverbänden sind oder üblicherweise auf anderem Wege als dem der rechtlichen Regelung durchgeführt werden, gelten diese Bestimmungen als erfüllt, wenn sie durch solche Vereinbarungen oder andere Mittel auf die überwiegende Mehrheit der betreffenden Arbeitnehmer Anwendung finden.

Artikel 9

Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.

Artikel 10

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor eingetragen ist.

2. Es tritt, zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind, in Kraft.

3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

Artikel 11

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren seit seinem erstmaligen Inkrafttreten durch förmliche Mitteilung an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Sie wird erst ein Jahr nach der Eintragung wirksam.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und binnen eines Jahres nach Ablauf der in Absatz 1 genannten zehn Jahre von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für weitere zehn Jahre gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf von zehn Jahren nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

Article 12

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 13

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 14

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 15

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides –

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 11 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 16

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

Article 12

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 13

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 14

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 15

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 11 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 16

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Artikel 12

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen und Kündigungen, die ihm von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.

2. Der Generaldirektor wird die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die ihm mitgeteilt wird, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam machen, zu dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

Artikel 13

Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt dem Generalsekretär der Vereinten Nationen zur Eintragung nach Artikel 102 der Charta der Vereinten Nationen vollständige Auskünfte über alle von ihm nach Maßgabe der vorausgehenden Artikel eingetragenen Ratifikationen und Kündigungen.

Artikel 14

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes erstattet der Allgemeinen Konferenz, wann immer er es für nötig erachtet, einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens und prüft, ob die Frage seiner gänzlichen oder teilweisen Neufassung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

Artikel 15

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen ganz oder teilweise neu fasst, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gilt Folgendes:

a) Die Ratifikation des neu gefassten Übereinkommens durch ein Mitglied hat ungeachtet des Artikels 11 ohne weiteres die Wirkung einer sofortigen Kündigung des vorliegenden Übereinkommens, sofern das neu gefasste Übereinkommen in Kraft getreten ist.

b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neu gefassten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

2. In jedem Fall bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt für diejenigen Mitglieder in Kraft, die dieses, nicht jedoch das neu gefasste Übereinkommen ratifiziert haben.

Artikel 16

Der französische und der englische Wortlaut dieses Übereinkommens sind in gleicher Weise verbindlich.

Denkschrift

I. Allgemeines

Das Übereinkommen Nr. 172 über die Arbeitsbedingungen in Hotels, Gaststätten und ähnlichen Betrieben wurde von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 78. Tagung am 25. Juni 1991 angenommen und ist am 7. Juli 1994 in Kraft getreten.

Das Übereinkommen trifft Aussagen zu Arbeitsbedingungen wie Arbeits- und Ruhezeiten, aber auch zu Grundansprüchen hinsichtlich des Entgelts für die Arbeitnehmer in den o. a. Betrieben. Der vorrangige Zweck liegt darin, für die Arbeitnehmer der genannten Kategorien mit den Arbeitsbedingungen auch ihre Ausbildung und ihre Berufsaussichten sowie die Arbeitsplatzsicherheit zu verbessern.

Das Übereinkommen wurde bislang von 13 Staaten, darunter die europäischen Staaten Irland, Luxemburg, Österreich, Schweiz, Spanien, Zypern, ratifiziert. Außereuropäisch wurde das Übereinkommen von Barbados, Dominikanische Republik, Guyana, Irak, Libanon, Mexiko und Uruguay ratifiziert. Auch Deutschland erfüllt die internationalen Standards des Übereinkommens. Durch eine inzwischen vorgenommene Ergänzung der Gewerbeordnung (GewO) wurde das letzte Ratifikationshindernis ausgeräumt.

II. Besonderes

Artikel 1 Abs. 1 bestimmt den Geltungsbereich des Übereinkommens. Dieser umfasst Arbeitnehmer, die in Hotels und ähnlichen Beherbergungsbetrieben einerseits sowie Gaststätten und ähnlichen Betrieben andererseits arbeiten.

Absatz 2 legt zum einen fest, dass jeder Mitgliedstaat selbst bestimmen kann, welche Betriebe unter die o. g. Kategorien fallen. Dabei sind die Verbände der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber anzuhören. Bestimmte Arten von Betrieben können von der Anwendung des Übereinkommens ausgenommen werden.

Absatz 3 Buchstabe a sieht die Möglichkeit vor, die Bestimmungen des Übereinkommens auch auf verwandte Betriebe, die Fremdenverkehrsleistungen erbringen, auszudehnen. Absatz 3 Buchstabe b sieht vor, dass eine derartige Möglichkeit der Ausdehnung des Übereinkommens auf weitere Betriebe auch nachträglich durch Erklärung an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes vorgenommen werden kann.

Absatz 4 sieht vor, dass in dem ersten Bericht über die Durchführung des Übereinkommens die Arten von Betrieben angegeben werden, die gemäß Absatz 2 ausgenommen worden sind. Wird eine derartige Ausnahme in Anspruch genommen, muss in den Folgeberichten detailliert dargelegt werden, in welchem Umfang die Anforderungen des Übereinkommens eingehalten wurden bzw. eingehalten werden sollen.

Die gesetzlichen Bestimmungen des deutschen Arbeitsrechts, durch die das Übereinkommen ins deutsche Recht umgesetzt wird, sind nicht branchenspezifisch angelegt. Sie gelten für alle Arbeitnehmer in Deutschland. Insofern besteht kein Anlass, im Rahmen der Ratifikation von den Möglichkeiten der Absätze 2 und 3a Gebrauch zu machen.

Artikel 2 Abs. 1 enthält eine Begriffsbestimmung für die Arbeitnehmer, die das Übereinkommen umfasst. Allerdings können auch hier wiederum bestimmte besondere Gruppen von Arbeitnehmern von der Anwendung aller oder einiger Bestimmungen des Übereinkommens ausgenommen werden.

Absatz 2 rekurriert wiederum auf die Pflichten jedes Mitgliedstaates, in dem ersten Bericht über die Durchführung des Übereinkommens die Arten von Betrieben anzugeben, für die gemäß Absatz 1 von der Ausnahmeregelung Gebrauch gemacht wurde. Allerdings sind jeweils in den Folgeberichten die jeweiligen Gründe für die Ausnahme mitzuteilen sowie die gegebenenfalls erzielten Fortschritte, die eine Ausnahmeregelung obsolet machen würden. Auch hier besteht für Deutschland kein Anlass, von der Ausnahmeregelung Gebrauch zu machen.

Artikel 3 Abs. 1 fordert von den Mitgliedstaaten – bei Berücksichtigung der innerstaatlichen Gepflogenheiten – eine Politik, die das Ziel verfolgt, die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer im Hotel- und Gastronomiebereich zu verbessern.

Diese Aufgabe wird in Deutschland von den Sozialpartnern entsprechend dem deutschen Recht (insbesondere dem Tarifvertragsgesetz) und unter Wahrung der Tarifautonomie wahrgenommen.

Absatz 2 definiert das generelle Ziel in der Weise, dass die betroffenen Arbeitnehmer nicht vom Geltungsbereich von Mindestnormen ausgenommen sind, die für die Arbeitnehmer allgemein gelten. Letztere Forderung bezieht sich nicht nur auf Arbeitsbedingungen, sondern ebenso auf die Ansprüche im Bereich der Sozialen Sicherheit.

Diese Voraussetzung ist in Deutschland erfüllt, da die betroffenen Arbeitnehmer nicht von allgemein erlassenen Mindestnormen ausgenommen sind.

Artikel 4 Abs. 1 definiert den Begriff „Arbeitszeit“, lässt allerdings Abweichungen durch die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis zu.

Damit ist die Definition des Arbeitszeitbegriffs durch innerstaatliche Gesetze und Praxis möglich. So ist in § 2 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) der Begriff „Arbeitszeit“ als Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen definiert.

Absatz 2 gibt den Arbeitnehmern einen Anspruch auf angemessene Normalarbeitszeit und angemessene Überstundenregelungen nach der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis.

Normalarbeitszeit und Überstundenregelung werden in Deutschland autonom in Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung und Arbeitsvertrag festgelegt. Gesetzliche Grenzen der Angemessenheit ergeben sich aus § 3 ArbZG, wonach eine durchschnittliche Begrenzung auf acht Stunden werktäglich erfolgt, und aus § 7 ArbZG, der abweichende Regelungen durch Tarifverträge oder in Betriebsvereinbarungen aufgrund eines Tarifvertrages ermöglicht.

Absatz 3 gewährt den Arbeitnehmern einen Anspruch auf eine angemessene tägliche und wöchentliche Mindestruhezeit.

Nach § 5 ArbZG ist u. a. nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden vorgeschrieben. Zudem enthalten die §§ 9 bis 11 ArbZG wöchentliche Arbeitsruhezeiten durch grundsätzliche Beschäftigungsverbote an Sonn- und Feiertagen. Ruhezeiten sind außerdem in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen geregelt.

Absatz 4 gibt den Arbeitnehmern einen Anspruch, im Voraus rechtzeitig über die Einteilung der Arbeitszeit unterrichtet zu werden.

Dieser Anspruch wird erfüllt durch § 2 Nachweisgesetz mit der Verpflichtung zur schriftlichen Festlegung der vereinbarten Arbeitszeit im Arbeitsvertrag oder in einer Niederschrift der wesentlichen Vertragsbedingungen und durch § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz, der bei einer Arbeit auf Abruf eine Mitteilung über die Lage der Arbeitszeit mindestens vier Tage im Voraus vorsieht, soweit der Tarifvertrag keine abweichenden Regelungen enthält.

Artikel 5 Abs. 1 betont den Anspruch der Arbeitnehmer auf Ausgleich von Feiertagsarbeit. Diese kann in Form von Freizeit oder Entgelt abgegolten werden.

Nach § 11 ArbZG sind den Arbeitnehmern bei Sonn- und Feiertagsbeschäftigung Ersatzruhetage zu gewähren. Weitere Regelungen über den Ausgleich von Feiertagsarbeit sind sowohl in Tarifverträgen oder in Betriebsvereinbarungen aufgrund eines Tarifvertrages (vgl. § 12 ArbZG) als auch in Arbeitsverträgen enthalten.

Absatz 2 gibt den Arbeitnehmern einen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub.

Gemäß § 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, dessen Höhe sich nach § 3 BUrlG bemisst, d. h. von mindestens 24 Werktagen. Ebenso sehen die Tarifverträge im Hotel- und Gaststättenbereich und die Arbeitsverträge einen bezahlten Jahresurlaub vor, dessen Dauer über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehen kann.

Absatz 3 sieht einen Anspruch auf anteiligen Urlaub für die Fälle vor, in denen das Arbeitsverhältnis beendet wird oder die Dienstzeit (Beschäftigungsdauer) nicht ausreicht, um die Voraussetzungen für den Anspruch auf den vollen Jahresurlaub zu erfüllen. In diesen Fällen ist der bezahlte Urlaub anteilig in Form von Freizeit oder durch Abgeltung zu gewährleisten.

§ 5 BUrlG sieht grundsätzlich einen Anspruch auf Teilurlaub von einem Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses vor. Zudem enthält das Gesetz in § 7 Abs. 4 einen Abgeltungsanspruch für den Fall, dass der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann. Ansprüche auf anteiligen Urlaub bzw. auf Abgeltung ergeben sich auch aus Tarifverträgen oder Arbeitsverträgen.

Artikel 6 Abs. 1 definiert den Begriff „Trinkgeld“.

Eine entsprechende Definition dieses Begriffs ist durch § 107 Abs. 3 Satz 2 GewO seit dem 1. Januar 2003 in das deutsche Recht eingefügt worden.

Absatz 2 schreibt vor, dass die Arbeitnehmer im Geltungsbereich des Übereinkommens ungeachtet der Trinkgelder ein Grundentgelt erhalten müssen, das in regelmäßigen Zeitabständen gezahlt wird.

Mit Wirkung vom 1. Januar 2003 wurde die GewO dahingehend ergänzt, dass Arbeitnehmer nunmehr in Deutschland zwingend neben Trinkgeldern ein Grundentgelt erhalten müssen, das in regelmäßigen Abständen gezahlt wird (§ 107 Abs. 3 Satz 1 GewO).

Artikel 7 verpflichtet, wenn eine solche Praxis besteht, den Kauf oder Verkauf einer Beschäftigung zu verbieten. Dies wäre anzunehmen, wenn ein Arbeitgeber die Begründung eines Arbeitsverhältnisses davon abhängig machen würde, dass der Arbeitsplatzbewerber für die Erwerbsmöglichkeit auf dem Arbeitsplatz an den Arbeitgeber eine bestimmte Geldsumme zahlt.

Diese Regelung ist für Deutschland nicht relevant, da hier eine derartige Praxis nicht besteht. Im Übrigen wäre eine solche Vereinbarung wegen Sittenwidrigkeit nach § 138 BGB unwirksam.

Artikel 8 Abs. 1 normiert, in welcher Weise die Bestimmungen des Übereinkommens in den Mitgliedstaaten umgesetzt werden können (durch Gesetzgebung, Kollektivverträge, Gerichtsentscheidungen u. ä.).

Absatz 2 präzisiert, dass dort, wo die Bestimmungen des Übereinkommens entweder durch Kollektivverträge oder nicht durch rechtliche Regelungen erreicht werden, diese Bestimmungen dann erfüllt sind, wenn derartige Vereinbarungen auf die überwiegende Mehrheit der Arbeitnehmer angewandt werden.

Das Übereinkommen ist in Deutschland, wie zu den jeweiligen Artikeln ausgeführt, durch für alle Arbeitnehmer geltende gesetzliche Regelungen, ergänzt durch im Hotel- und Gaststättenbereich geltende Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträge umgesetzt.

Die Artikel 9 bis 16 enthalten die üblichen Schlussbestimmungen über Ratifikation, Inkrafttreten, Kündigung und Berichterstattung.

In diesen Bestimmungen sind keine Regelungen mit Auswirkungen auf das nationale Recht enthalten, die einer Umsetzung bedürften.

Anlage 1 zur Denkschrift

Empfehlung 179

Empfehlung
betreffend die Arbeitsbedingungen in Hotels, Gaststätten und ähnlichen Betrieben

(Übersetzung)

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 5. Juni 1991 zu ihrer achtundsiebzigsten Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Arbeitsbedingungen in Hotels, Gaststätten und ähnlichen Betrieben, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, nachdem das Übereinkommen über die Arbeitsbedingungen (Hotels und Gaststätten), 1991, angenommen worden ist, dass diese Anträge die Form einer ergänzenden Empfehlung erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 25. Juni 1991, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend die Arbeitsbedingungen (Hotels und Gaststätten), 1991, bezeichnet wird.

I. Allgemeine Bestimmungen

1. Diese Empfehlung gilt für die Arbeitnehmer im Sinne des Absatzes 3, die beschäftigt sind in:

a) Hotels und ähnlichen Beherbergungsbetrieben;

b) Gaststätten und ähnlichen Betrieben, die Speisen, Getränke oder beides verabreichen.

2. Die Mitglieder können nach Anhörung der in Betracht kommenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer die Anwendung dieser Empfehlung auf andere verwandte Betriebe ausdehnen, die Fremdenverkehrsleistungen erbringen.

3. Im Sinne dieser Empfehlung bedeutet der Ausdruck „die betreffenden Arbeitnehmer“ die Arbeitnehmer, die in den Betrieben beschäftigt sind, auf die diese Empfehlung gemäß den Bestimmungen der Absätze 1 und 2 Anwendung findet, unabhängig von der Art und Dauer ihres Beschäftigungsverhältnisses.

4. (1) Diese Empfehlung kann durch die innerstaatliche Gesetzgebung, durch Gesamtarbeitsverträge, Schiedsspüche, gerichtliche Entscheidungen oder auf eine andere geeignete, den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Weise durchgeführt werden.

(2) Die Mitglieder sollten:

a) die wirksame Überwachung der Anwendung der gemäß dieser Empfehlung getroffenen Maßnahmen durch einen Aufsichtsdienst oder ein anderes geeignetes Mittel vorsehen;

b) die in Betracht kommenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer dazu ermutigen, eine aktive Rolle bei der Förderung der Anwendung der Bestimmungen dieser Empfehlung zu spielen.

5. Allgemeines Ziel dieser Empfehlung ist es, unter Wahrung der Autonomie der in Betracht kommenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer die Arbeitsbedingungen der betreffenden Arbeitnehmer zu verbessern, um sie stärker an die in anderen Wirtschaftszweigen üblichen Bedingungen anzugleichen.

II. Arbeitszeit und Ruhezeiten

6. Sofern durch die in Absatz 4 (1) erwähnten Methoden nichts anderes bestimmt wird, bedeutet der Ausdruck „Arbeitszeit“ die Zeit, während der ein Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Verfügung steht.

7. (1) Die Durchführung von Maßnahmen zur Festsetzung der Normalarbeitszeit und zur Regelung der Überstunden sollte Gegenstand von Beratungen zwischen dem Arbeitgeber und den betreffenden Arbeitnehmern oder ihren Vertretern sein.

(2) Der Ausdruck „Arbeitnehmervertreter“ bedeutet die aufgrund der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis im Einklang mit dem Übereinkommen über Arbeitnehmervertreter, 1971, als solche anerkannten Personen.

(3) Überstunden sollten durch bezahlte Freizeit, durch einen höheren Vergütungssatz oder höhere Vergütungssätze für die geleistete Überstundenarbeit oder durch ein höheres Entgelt ausgeglichen werden, je nachdem, was gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis und nach Beratungen zwischen dem Arbeitgeber und den betreffenden Arbeitnehmern oder ihren Vertretern festgelegt wird.

(4) Es sollten Maßnahmen getroffen werden, um sicherzustellen, dass die Arbeitsstunden und die Überstunden ordnungsgemäß berechnet und aufgezeichnet werden und dass jeder Arbeitnehmer Zugang zu den ihn betreffenden Aufzeichnungen hat.

8. Wo immer durchführbar, sollten geteilte Schichten schrittweise abgeschafft werden, vorzugsweise durch Kollektivverhandlungen.

9. Die Anzahl und die Länge der Essenspausen sollten unter Berücksichtigung der Gepflogenheiten und Traditionen jedes Landes oder Gebietes festgelegt werden und sich auch danach richten, ob die Mahlzeit im Betrieb selbst oder anderswo eingenommen wird.

10. (1) Die betreffenden Arbeitnehmer sollten so weit wie möglich Anspruch auf eine wöchentliche Ruhezeit von mindestens 36 Stunden haben, wobei es sich nach Möglichkeit um einen ununterbrochenen Zeitraum handeln sollte.

(2) Die betreffenden Arbeitnehmer sollten Anspruch auf eine durchschnittliche tägliche Ruhezeit von zehn aufeinander folgenden Stunden haben.

11. Wenn die Dauer des bezahlten Jahresurlaubs für die betreffenden Arbeitnehmer weniger als vier Wochen für ein Dienstjahr beträgt, sollten durch Kollektivverhandlungen oder andere mit der innerstaatlichen Praxis im Einklang stehende Mittel Maßnahmen getroffen werden, um ihn schrittweise auf diese Dauer zu verlängern.

III. Ausbildung

12. (1) Jedes Mitglied sollte in Beratung mit den in Betracht kommenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Grundsätze und Programme für die berufliche Aus- und Weiterbildung und für die Ausbildung von Führungskräften für die verschiedenen Berufe in Hotels, Gaststätten und ähnlichen Betrieben aufstellen oder gegebenenfalls die Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und andere Einrichtungen bei deren Aufstellung unterstützen.

(2) Hauptziel der Ausbildungsprogramme sollte es sein, die Qualifikationen, die Qualität der Arbeitsleistung und die Berufsaussichten der Teilnehmer zu verbessern.

Anlage 2 zur Denkschrift

Stellungnahme der Bundesregierung zur Empfehlung Nr. 179 betreffend die Arbeitsbedingungen in Hotels, Gaststätten und ähnlichen Betrieben

Die Empfehlung Nr. 179 betreffend die Arbeitsbedingungen in Hotels, Gaststätten und ähnlichen Betrieben wurde am 25. Juni 1991 von der 78. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz angenommen. Die in ihr vorgeschlagenen Maßnahmen werden in Deutschland üblicherweise von den Tarifvertragsparteien geregelt. Insoweit richtet sich die Empfehlung unmittelbar an die zuständigen Tarifvertragsparteien. Nach dem Verständnis der Internationalen Arbeitskonferenz ergänzt die Empfehlung das Übereinkommen Nr. 172 und soll in Verbindung mit ihm angewendet werden.

Dem Gesetzgeber wird hierdurch mit Ausnahme des nachfolgend genannten Punktes keine über das Übereinkommen hinausgehende Verpflichtung auferlegt:

II Nr. 9 spricht die Festlegung von Essenspausen an.

Dies wird erfüllt durch § 4 Arbeitszeitgesetz, wonach die Arbeit durch im Voraus feststehende Ruhepausen zu unterbrechen ist.



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Amsterdamer Str. 192, 50735 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Telefax (02 21) 97 66 83 44
ISSN 0722-8333